



El Panfleto POPULAR

Nº 47

Febrero /2008

¿CAMBIO DE CICLO?...

Ya hemos recorrido la cuesta de enero y estamos en la siguiente pendiente a espera de noticias balsámicas que nos hagan afrontar el año con algo más de optimismo que el catastrófico escenario en el que algunos les gusta moverse, con segundas intenciones aunque de distinta etiología según el agorero de turno. Días atrás fueron presentados los datos del Banco Popular, con resultados ya conocidos de incremento en beneficios del 22,8% sobre el ejercicio anterior. Sin entrar en detalles no parece que atisbe nubarrones alarmantes, si bien es verdad que las euforias con el ladrillo tenían que dar en algún momento su cara oscura, que se manifestarán a través del incremento de la morosidad en el sector, sin embargo han sido lustros de vacas más que gordas por lo que en esta hora tocará el acomodo de todas las variables y ratios a una situación menos triunfalista.

Los intentos

incentivados

implantados (Bonus, ILP, etc) no han generado el efecto deseado

¿Alguien piensa que se pueden crear equipos a base de discriminaciones?

En lo que respecta a los empleados del Grupo Banco Popular la situación nos depara muchos claroscuros que en modo alguno se corresponden con el balance final ofrecido por sus dos más altos ejecutivos. Por fortuna en junio pasado fue firmado el XXI Convenio Colectivo de Banca que nos ha posibilitado regularizar en la nómina de enero 1,45% de desviación sobre la inflación del 4,2%, así como incrementar un 2% más sobre el total más la cláusula de garantía de revisión salarial por desviación del IPC, según lo acordado, sin olvidar el cuarto de paga por mejora de la productividad que fue hecho efectivo en agosto; todo ello no nos permite alzar las campanas al vuelo ya que las magnitudes comentadas son las que son. En cualquier caso es bueno que hagamos un ejercicio de reflexión y así relativizar nuestras negativas sensaciones. Es sabido que en torno a un 80% de la plantilla recibe sus emolumentos bajo la forma pactada, que aunque proviene de 1991 y se le ha cambiado el nombre es la misma *engañifa*; así que en este caso podemos y debemos congratularnos, sin llegar al fanatismo, de las mejoras incorporadas aún cuando puedan parecernos pírricas. La regularización de la nómina del mes de enero con las citadas mejoras han supuesto muchos quebraderos de cabeza para muchos compañeros acogidos al N.S.R. precisamente por las ínfimas cantidades pactadas por los responsables *ad hoc*, que en demasiados casos han determinado quedar por debajo del salario del Convenio. Parece poco edificante seguir apareciendo como un banco muy eficiente, con unos ratios en balances dignos del más exigente de los manuales, cuando en el día a día seguimos viendo reproducidas las mismas contradicciones que año tras año y ejercicio tras ejercicio venimos denunciando. Desde la implantación del P.I. en 1991, que ya ha llovido, por mucho que desde la Dirección se quieran justificar de cara a la galería, todavía no hemos conseguido un modelo integrador y realmente motivador. Precisamente las nuevas promociones que desde entonces han ido accediendo a la plantilla son las más perjudicadas, ya que soportan una parte muy importante de

todas las políticas de agresividad comercial progresiva, a cambio de un trato vejatorio en cuanto a ubicación, remuneración y promoción, además de prolongaciones de jornadas injustificables que tampoco facilitan la conciliación de vida personal, familiar y profesional, consecuencia de lo cual se producen rotaciones de plantilla hacia otras entidades con mejores perspectivas, por lo menos en el

UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

momento del cambio. Todos los intentos incentivadores implantados han resultado fallidos para el conjunto de la plantilla. Los distintos *bonus*, *Plan Suma* incluido, amén de poco significativos en cuantía, no han hecho más que empeorar la situación, ya que lejos de servir para consolidar equipos de trabajo, lo han sido para destruir los pocos que había. Cómo es posible que a estas alturas las diferencias pecuniarias en unidades de dos o tres trabajadores supongan diferencias tan escandalosas en el plus logrado por todo el ejercicio. Quién piensa que se pueden crear equipos a base de discriminaciones tan lacerantes. O es que acaso seguimos con la máxima de empujar todos para que unos pocos consigan las plusvalías; eso está muy visto y aunque el sistema siga adelante, alguna vez se deberán hacer los deberes correctamente y con amplitud de miras. No se trataría tanto de ser dádivosos, ni generosos y menos caritativos, sino de estimular de acuerdo a los fines perseguidos.



El momento que estamos viviendo en estos días, con la crisis *subprime* de fondo, no parece que más allá del ciclón bursátil haya tenido incidencia alguna en los problemas estructurales que en cuanto a plantilla nos aquejan, todo lo más donde antes se presionaba, en ocasiones con muy malas formas, para lograr contratos hipotecarios, ahora se hace lo mismo pero para captar pasivo y ya está, lo mismo de siempre: Los accionistas contentos, el

Consejo de Administración encantado y el cambio deseado lejos de afrontarse, se deja a la espera de que se confunda con el climático u otro parecido, pero siempre ajeno a nosotros. Lo más moderno, ya llevado a cabo por los dos grandes bancos que nos sobrepasan, es vender unos cuantos edificios para hacer otro que aglutine los servicios centrales. **Para nuestra desgracia si en tantos años de buenos ratios no han sido capaces de incorporar elementos distributivos acordes con todo lo comentado, ahora puede ser muy previsible que también se quiera aprovechar las circunstancias para apretar más el cinturón en aras de lo de siempre. Estaremos alerta.**

PRÓXIMO RETO: PLAN DE IGUALDAD PARA EL GRUPO POPULAR

Hoy en día, cuanto más flexible es una empresa y mayor importancia concede a sus trabajadores, mejor puede adecuar su funcionamiento al mercado competitivo y a sus rápidos cambios tecnológicos. Para poder diferenciarse en este mundo globalizado necesitan apostar por la calidad del servicio y por la atención personalizada; el buen fin de esta apuesta vendrá dado por la vía de la formación de sus trabajadores. Las empresas obtendrán un plus diferenciador en la medida que asuman compromisos legales y éticos que se deriven del desarrollo de su actividad económica en el ámbito de lo social, medioambiental y de derechos humanos.

Al ser cada vez más diverso el factor humano que componen las empresas, no solamente en su procedencia y cultura sino también en sus intereses, necesidades y valores, **el valor que se le da al ocio y al tiempo personal ha cobrado mayor importancia y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ha convertido en una prioridad.**

Esta situación de tensión entre los intereses de las personas y los de la empresa (a veces se perciben como contrapuestos) genera consecuencias negativas tanto en el entorno de la empresa (aumento del absentismo, falta de compromiso empresa-persona, dificultad para retener al personal cualificado, deterioro del clima laboral, etc.) como en el social (falta de acciones sociales para permitir mejorar la calidad de vida de sus recursos humanos); la suma de estas consecuencias repercutirá en la eficiencia empresarial.

Una empresa funciona con éxito, si el principio de justicia social se consolida como elemento de calidad empresarial. La participación activa y equilibrada de ambos sexos requiere eliminar las barreras e impedimentos creados por razón de género, incorporando políticas activas de igualdad de oportunidades, el personal, tanto hombres como mujeres, se implicará por igual.

Podríamos decir que el Acuerdo de Conciliación ha sido el antecesor del Plan de Igualdad que próximamente tendremos que negociar en el ámbito de nuestro Grupo, pero **"Concilia" deberá completarse y desarrollarse de manera que establecieran medidas para lograr la igualdad efectiva entre todos nosotros.**

UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

ssebpo15@ugt.es



www.ugtbancopopular.com

CONSERVADURISMO POPULAR

De entre todos los sectores económicos, el financiero es el que se caracteriza por mayores dosis de conservadurismo, ya se sabe que el dinero tiene aversión a los cambios, pero como en todo hay grados, esta sección sindical esta convencida que el Grupo Popular se lleva la palma del inmovilismo, vamos a detallar acontecimientos acaecidos en la historia reciente del sector a los que nuestro banco o no llega o llega tarde:

- Años 80 ruptura del pacto implícito de no agresión entre bancos. El Santander inicia la guerra de las supercuentas obteniendo mayor cuota de mercado y supera en tamaño al Popular.
- Mientras la gran banca lleva décadas utilizando campañas publicitarias en todo tipo de soportes (prensa, radio, tv, etc...), el Popular se ha incorporado muy recientemente encontrándose un mercado más saturado e insensible a esa técnica de venta.
- Otro momento significativo fue la puja por el control de Banesto tras la nefasta gestión del Sr. Conde. También fue el Santander quien apostó fuerte y se hizo con una entidad con elevada implantación nacional.
- En los 90 los grandes bancos españoles aterrizan en un mercado con alto potencial de crecimiento como el iberoamericano pero también con históricas incertidumbres políticas. Hasta ahora el balance de estas inversiones puede considerarse positivo a pesar de algunas dificultades como lo fue el "corralito argentino".

En cuanto a Política de Recursos Humanos tampoco nos hemos caracterizado por ser pioneros en la incorporación de las teorías de carácter humanista que vienen mostrando un impacto positivo tanto en las relaciones personales en la empresa como en las cuentas de resultados. Nuestro grupo sigue haciendo gala de autismo empresarial y continua anclado a métodos propios del siglo XIX con empleados que ven a la empresa como el enemigo que les presiona y reprime para que trabajen lo máximo a cambio de pagarles lo mínimo, o sea "leña al mono que es de goma":

- Jornadas interminables generalizadas en toda la red de sucursales del Grupo Popular
- Política de puestos de trabajo alejados del domicilio
- Solicitudes de traslado que no son atendidas, salvo en los casos que confluyan con los intereses de la empresa.
- Mantenimiento en sus puestos a aquellos responsable de centros de trabajo con acreditada fama de latigueros.
- Responsables de RRHH elegidos y aleccionados para que no les tiemble el pulso a la hora de amenazar y amedrentar a los compañeros que no se muestren lo suficientemente dóciles.

Está claro que esta forma de acometer la política de recursos humanos no es la más adecuada para crear un clima de confianza que propicie un sincero intercambio de información entre empresa y trabajadores, que permita la solución de nuestros problemas sin miedo a represalias y en consecuencia provoque una mayor implicación de la plantilla en la consecución de los objetivos empresariales. Pero la experiencia demuestra que nuestra dirección seguirá aplicando políticas de personal antidiluvianas maquilladas con portadas en revistas económicas sin credibilidad, y con distinciones TOP tan alejadas de la realidad que, a los que aquí trabajamos, nos induce a sospechar la existencia de un intercambio de favores. Por el bien común de empleados y empresa es necesario un cambio radical en el área de los Recursos Humanos del nuestro Grupo.

UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

ssebpo15@ugt.es



www.ugtbancopopular.com



FELICITACIÓN NAVIDEÑA DEL CONSEJERO DELEGADO

En el último estudio de la plantilla del Banco Popular al 30-9-2007 resaltábamos el creciente papel de la mujer en nuestro banco superándose etapas del pasado en las que lo anecdótico era la presencia femenina en nuestras oficinas.

Hemos venido apreciando año tras año que la felicitación navideña del Consejero Delegado a la plantilla es encabezada con un “*Querido amigo*”, saludo que creemos heredado del pasado que no refleja nuestra realidad. Para futuras felicitaciones, estimamos deseable modificarlo por otro formulismo que no pueda ser entendido como excluyente por gran parte de las personas que formamos el Grupo Banco Popular.



Afíliate

<u>DATOS PERSONALES</u>	
NOMBRE	APELLIDOS
D.N.I.	FECHA NACIMIENTO
POBLACIÓN	C.P. TELÉFONO
<u>DATOS PROFESIONALES</u>	
CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
CENTRO DE TRABAJO	DOMICILIO
	Nº. OFICINA
<u>DOMICILIACIÓN BANCARIA</u>	
BANCO O CAJA	Nº. OFICINA
	Nº. CUENTA
DATOS DOMICILIACIÓN	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>Los datos cumplimentados serán tratados en un fichero responsabilidad de la Unión General de Trabajadores de España (en adelante UGT) con domicilio social en Madrid (Calle Hortaleza, nº 88 y código postal 28004), para las siguientes finalidades: Emisión de carnés de afiliación. Emisión de recibos de la cuota sindical, así como la gestión del cobro de ésta. Envío de información y publicaciones sobre cuestiones que afecten a la vida interna de UGT y su actividad externa. Elaboración de estadísticas. Prestación de servicios. Envío de ofertas de bienes y servicios, de acuerdo con la reglamentación interna del Sindicato. Además, si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados por UGT para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente.</p> <p>Asimismo, mediante la firma de la presente solicitud, Vd. También otorga su consentimiento expreso y escrito para que UGT lleve a cabo la cesión de sus datos a la empresa a la que presta sus servicios, para proceder al cobro de la cuota sindical (sólo para descuento en nómina).</p> <p>Por último, le informamos que Vd. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a UGT en la dirección arriba indicada.</p>	
Fecha.....	Firma de conformidad

Entrega o envía esta hoja de adhesión, debidamente cumplimentada a cualquier delegado de **UGT** en tu banco. O si lo prefieres, remítela a: **Sección Sindical de UGT en Banco Popular. Avda. Moratalaz, 137 - 28030 MADRID. (ANEXO AG.22 MADRID – B.P.E.)**

UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

ssebpo15@ugt.es



www.ugtbancopopular.com